

РАЗДЕЛ 4

ФОРМИРОВАНИЕ ПОСТОЯННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ОСНОВЕ УЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Развитие современной экономической науки тесно связано с концепцией заработной платы и системы оплаты труда, поскольку на сегодняшний день не получила однозначного решения проблема оценки стоимости выполняемой работы и принципов ее оплаты. В данном разделе представлен метод оценки труда, основанный на измерении стоимости индивидуального человеческого капитала.

Этот метод базируется на принципах измерения труда в физике, где о количестве выполненной работы свидетельствует количество силы и времени работы. В представленной модели стоимость выполненной работы и соответствующей оплаты определяется стоимостью человеческого капитала и экономической постоянной. С точки зрения работника, обоснованный размер постоянной заработной платы определяет амортизация человеческого капитала. Такая заработная плата выравнивает натуральные и духовные потери капитала в процессе старения.

В первой части раздела рассмотрена модель оценки человеческого капитала, предусматривающая раскрытие принципов оценки в системе бухгалтерского учета, зависящих от возраста, а также экономической постоянной. Так, рассчитанная сумма индивидуального человеческого капитала определяет стоимость выполняемой работы, а также размер причитающейся заработной платы, которая может являться основой системы оплаты труда.

Вышеприведенная система состоит из постоянной составляющей оплаты труда, которая является производной от стоимости индивидуального человеческого капитала, а также части выплачиваемой переменной, которая зависит от уровня выполнения плана. Рассчитанный премиальный капитал является эффектом увеличенного участия человеческого капитала в достигнутых экономических результатах предприятия. Установление его величины происходит с помощью модели аналитической функции производства. Разработанная модель премирования является эффективной мотивирующей функцией, не нарушающей экономического равновесия предприятия.

4.1. Сущность и трактовка человеческого капитала: подходы исследователей

Последние десятилетия, без сомнения, оставят след в истории экономической науки значительным возрастанием заинтересованности проблематикой человеческого капитала. Дискуссия касается сущности человеческого капитала, а также способа его измерения. С точки зрения предприятия, человеческие средства выступают доминирующим фактором, а компетентность работников характеризует эффективность деятельности субъекта хозяйствования.

Достоверная информация о стоимости человеческого капитала является основой оценки потенциала отдельного предприятия и экономики в целом. Целью измерения человеческого капитала предприятия является также распространение сферы ответственности предприятий на результаты общественного производства. Расчеты между работниками и работодателями, основанные на стоимости человеческого капитала, являются основой справедливого распределения национального дохода. Это важно учитывать, рассматривая способы измерения стоимости человеческого и интеллектуального капиталов.

Одним из первых ученых, не только распространившим понятие человеческого капитала, но также предложившим эмпирические доказательства разработанной теории, является Г. Беккер. Его основной тезис – инвестиции в образование в будущем будут приносить большую прибыль. Гарантия этого – конкурентный рынок труда, вынуждающий работодателей надлежащим образом оплачивать более производительный труд высококвалифицированных работников. С точки зрения Г. Беккера, не только инвестиции в образование являются средством повышения производительности труда. Этому способствует также и опыт, полученный в ходе профессиональной работы. Профессиональный опыт он рассматривает как особую часть человеческого капитала, не требующий финансовых вложений (Р. Cahuc, A. Zylberberg, 2001, s. 69-71).

Однако самым первым ученым, который исследовал значение человеческого капитала в макроэкономике, был Теодор Шульц. Он рассматривал человеческий капитал как фактор развития национальной экономики, набор элементов, определяющих качество общества. Улучшение качества общества происходит через развитие науки, доступ к информации, приобретенный профессиональный и жизненный опыт. Человеческий капитал проявляется в приобретенных и врожденных

способностях людей. Шульц Т. предположил, что распространение генов, отвечающих за врожденные способности, является одинаковым во всех обществах, а разница в качестве общества связана с разницей в приобретенных способностях (D. Dobija, 2003, s. 150-151).

Хадсон В. продолжил исследования предшественников, сконцентрировавшись на проблематике увеличения стоимости индивидуального человеческого капитала. По его мнению, человеческий капитал состоит из четырех элементов: генетической наследственности, образования, профессионального опыта, а также жизненной позиции человека.

Он подчеркивал, что каждый владелец человеческого капитала распоряжается неповторимой комбинацией четырех вышеупомянутых факторов. Кроме того, человеческий капитал может быть увеличен определенными действиями, но это не может быть осуществлено в массовом порядке.

Человеческий капитал определяется как источник знаний, инноваций и, прежде всего, как образующий фактор, требующий формирования определенной системы измерения.

Наделение отдельного работника экономической стоимостью не является полностью новой концепцией. Адам Смит в “Богатстве народов” вспоминал о возможности знаний и умений работников, производящих продукты высокого качества. Он отмечал, что заработная плата должна учитывать не только затраченные силы и время на выполнение работы, но также должна обеспечить вознаграждение вложений в получение умений, позволяющих работнику успешно выполнять производственные задания. Смит также подчеркивал, что должна быть обеспечена более высокая оплата труда для квалифицированных работников, поскольку эти работники способны трудиться более производительно по сравнению с работниками, не имеющими таких способностей.

После труда Адама Смита были произведены многочисленные попытки систематизации факторов производства и принципов их оплаты. Хотя исследователи экономической науки и не создали общую концепцию измерения человеческих ресурсов, однако они надеялись достичь тесной связи между уровнем квалификации работников и производительностью их труда.

В первой половине XX столетия Ф. Найт и И. Фишер пришли к выводу, что нет необходимости в отделении труда, ренты (натуральные факторы) и процента (капитальные блага) от источников их происхождения. Они просто являются доходом, заработная плата также является процентом от вложений в подготовку специалиста.

Эти ученые доказали, что, продисконтировав определенную сумму полученных доходов, можно рассчитать стоимость этих ресурсов. Используя такой подход, можно рассчитать стоимость капитала, земли и человеческих ресурсов. Фишер предложил рассматривать инвестирование в оборудование также как инвестирование, которое приводит к формированию будущих потоков доходов (D.C. Colander, H. Landreth, 2005, s. 284 – 285). Анализ трудов исследователей-первопроходцев и современных экономистов указывает, что развитие методологии измерения человеческого капитала в первую очередь должно основываться на однозначном определении сущности этого капитала. Впрочем, в основу для обеспечения соответствия метода измерения человеческого капитала требованиям правильного экономического измерения должны быть положены основные принципы бухгалтерского учета, сформированные на протяжении нескольких сотен лет развития науки.

4.2. Модель роста капитала как основа учета человеческого капитала

Большой интерес к проблематике человеческого капитала объясняется богатством и разнообразием существующих концепций и моделей. Одной из них является модель человеческого капитала, автором которой является М. Добия (M. Dobija, 2002). Исходной точкой разработки этой модели является общая модель капитала, началом которой является следующая дефиниция: “капитал – стоимость экономических средств, капитализированных в человеческих и вещественных средствах. Уровень (процент) капитализации обусловлен природными и общественными условиями среды возникновения и увеличения капитала”. Учитывая общую модель, представленную в разделе II, капитал возникает вследствие потребления или творческого преобразования экономических средств. Динамическая модель капитала представлена формулой:

$$C_t = C_0 \times e \times (p - s + m) \times t$$

где:

C_t – ценность капитала в момент t ,

C_0 – начальный капитал,

s – показатель природной потери капитала,

p – экономическая постоянная,

t – переменная времени,

m – переменная, описывающая влияние труда и управления.

В основе капитала лежит способность к возрастанию, поэтому при определении стоимости капитала необходимо использовать дисконтирующий счет, после чего понесенные начальные капиталовложения (C_0) необходимо капитализировать. Параметры (p), (s) и (m) представляют часть среды, в которой образуется капитал, а сферу действия этих частей описывает временная переменная (t).

Одним из положений, на которых основывается модель М. Добии, является утверждение, что капитал не возникает из ничего или имеет свое происхождение, позволяющее оценить его при помощи денежного измерителя. Это утверждение касается также человеческого капитала, источником которого, по мнению автора, являются капитализированные вложения, необходимые для создания экономического знания, которыми располагает индивид. Это, прежде всего, затраты на получение профессионального образования, увеличивающиеся на сумму затрат на содержание. Эти расходы необходимы для подготовки физического носителя человеческого капитала – тела человека. Развитие человеческого организма является необходимым условием для выявления и развития врожденных умений, способностей и возможностей в научной сфере и сфере труда. Вложения за время (t) являются необходимыми для подготовки человека к осуществлению данной профессиональной деятельности или от рождения до профессиональной деятельности. Поскольку указанные вложения обычно финансируются семьей и обществом, то владельцем произведенного индивидуального человеческого капитала является конкретный человек, в пользу которого произведены эти затраты. Используя категорию собственности или приписывая капитал конкретному человеку, получаем формулу капитала, принадлежащего работнику (H_t), и который будет зависеть от начальных вложений (H_0), премии за риск (p) и времени капитализации (t) (M. Dobija, 2002):

$$H_t = H_0 e^{prt}$$

Из этой модели вытекает, что человеческий капитал возникает в результате инвестиций в профессиональную подготовку человека к творческому труду. Разработка модели человеческого капитала позволяет представить эту концепцию как сумму квот, представляющих капитализированные затраты на содержание (K) и формирование (E). Эти вложения являются источником способностей для выполнения описанной работы, которые совершенствуются одновременно с накоплением стажа работы. Прирост способностей и эффективности на месте работы представлен фактором опыта Q (T). Необходимо помнить, что такие затраты осуществляются постоянно, поэтому выражение C_0 , представляя их стоимость, имеет характер потока затрат, а не одноразового вложения, как часто бывает в случае материальных и финансовых инвестиций. Достоверность вышесказанного подтверждают и взгляды, представляющие процесс создания человеческого капитала из затрат на содержание K, а также формирование E. Учитывая изложенное, человеческий капитал, который определяется как источник финансирования человеческих ресурсов, можно представить в виде суммы трёх составляющих:

$$H(T) = (K + E) (1 + Q(T))$$

При годовой капитализации вложений некоторые составляющие человеческого капитала можно представить с помощью следующих примеров:

$$K = k \cdot 12 \frac{(1 + p)^t - 1}{p} \text{ или } K = k \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$
$$E = e \cdot 12 \frac{(1 + p)^t - 1}{p} \text{ или } E = e \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

где:

H(T) – стоимость человеческого капитала,

K – капитализированные затраты на содержание,

E – капитализированные затраты на образование,

e – месячные затраты на образование.

Приобретение опыта в процессе труда происходит подобным образом. Исходя из этого, можно предположить, что работник, выполняющий эту же работу, использует свой профессиональный опыт, который должен быть включен в структуру человеческого капитала. Фактор опыта (Q(T)) выражается функцией времени (M. Dobija, 2002):

$$Q(T) = 1 - T^{\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}}$$

где:

w – фактор образования,

T – годы профессиональной работы, $T > 1$

Такие преобразования делают возможным представление человеческого интеллектуального капитала, состоящего из капитала формирования (E) и капитала опыта (D(T)).

$$H(T) = K + E + D(T)$$

$$D(T) = (K + E) Q(T)$$

Комплексная модель роста человеческого капитала представлена на рис. 1.

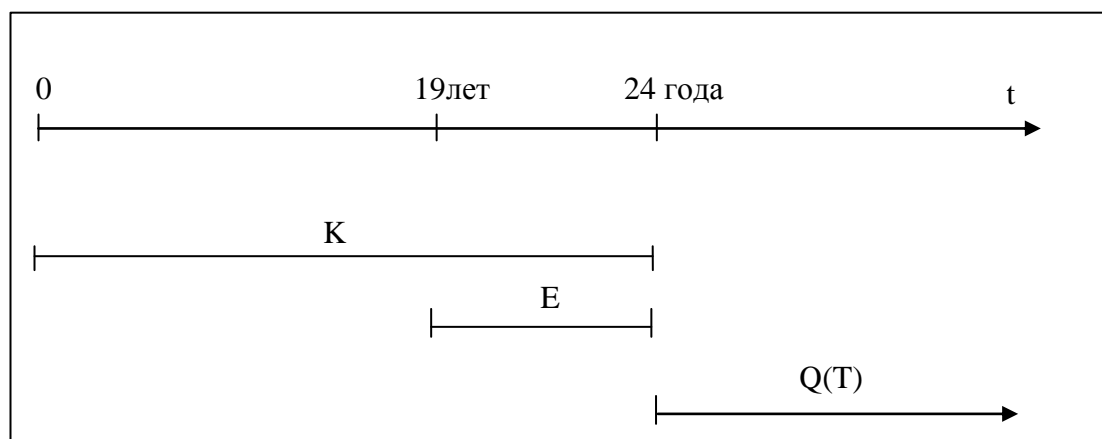


Рис. 4.1. Модель роста человеческого капитала

Источник: собственная разработка

Альтернативным способом построения классификации составляющих человеческого капитала является разделение элементов человеческого капитала, исходя из периода его роста. Первоначально рост человеческого капитала связан с конституированием человеческого организма, которому свойственно приобретение основной сферы формирования капитала. В развитых странах такое формирование является общедоступным благом, а также бесплатным на этом этапе. Увеличение человеческого капитала происходит в результате капитализации понесенных затрат на содержание. Возникший таким образом капитал из затрат на содержание (K) составляет общую и массово доступную составляющую человеческого капитала. Его стоимость равна капитализированным затратам на содержание, понесенным на протяжении 17-18 лет. Затем владелец человеческого капитала (K) принимает решение о начале работы для получения заработка или продолжения дальнейшего профессионального образования.

Во втором из рассматриваемых случаев увеличение человеческого капитала происходит в результате капитализации затрат на образование и затрат на содержание, капитализированных за время обучения. В данном случае затраты на содержание имеют иной экономический смысл по сравнению с начальным этапом роста человеческого капитала. Кроме того, во время обучения стоимость человеческого капитала увеличивается на значительный процент (p) от капитала, возникший на начальной стадии (K). Он является эквивалентом стоимости времени, посвященного образованию, вместо работы, ориентированной на получение заработка. Другими словами, он характеризуется затратами, равными отказу с точки зрения работы, ориентированной на получение заработка (альтернативные затраты), которые увеличивают стоимость человеческого капитала. В результате возникает капитал образования (E), рассчитывающийся как разница между стоимостью человеческого капитала ($H(T_0)$) и затратами на содержание (K).

Третьим, последним этапом увеличения стоимости человеческого капитала является период профессиональной активности, который характеризуется приростом капитала опыта ($D(T)$). В некоторых случаях появляются способности и квалификация, выходящие за пределы представленной выше модели человеческого капитала, а их источником является т.н. креативный капитал (Cr). Модель человеческого капитала, учитывающая компонент креативного капитала, может быть представлена следующим образом:

$$H(T) = K + E + D(T) + Cr$$

(Хорошо бы раскрыть формулу хотя бы кратко)

Креативный капитал появляется на эффективном рынке и стимулирует увеличенную производительность. На практике владелец креативного капитала получает заработную плату, превышающую необходимый уровень оплаты его профессии, или которая возникает из занимаемой им должности и профессионального опыта. Более полное понимание природы (сущности) креативного капитала и принципов его измерения позволяет обосновать пример, показанный в конце раздела.

4.3. Постоянная составляющая заработной платы как рекомпенсация за использование человеческого капитала

Методология моделирования оплаты труда, основанная на измерении человеческого капитала, базируется на концепции сбережения капитала. Эта концепция связана со вторым принципом термодинамики,

определяющим распределение экономической энергии или капитала в определенной степени с результатом риска, приближенного к объектам, имеющим стоимость (экономическую энергию).

Сохранение субстанции капитала требует ведения такой деятельности, которая в целом компенсирует диссипацию капитала. Стоимость капитала будет сохранена при условии, что активы, представляющие капитал, обеспечат поступления, приносящие эквивалентный размер благ. Уровень отдачи не должен быть ниже показателя капитализации, в противном случае стоимость капитала уменьшится и будет ниже его исторической стоимости (M. Dobija, 2002).

Вышерассмотренное также относится к человеческому капиталу. Влияние диссипации капитала на результат функционирования предприятия вследствие деструктивных сил риска требует осуществления предпринимательских действий. Это предполагает творческое использование капитала, который генерирует доходы, позволяющее установить равновесие таких расхождений капитала.

Человеческий капитал, представленный широкими рабочими компетенциями и отданный в распоряжение работодателя, является источником получения прибыли в форме заработной платы за произведенную работу.

Уровень заработной платы должен возникать из использования 8-процентной экономической постоянной (r). Способность капитала к приумножению можно представить с помощью уравнения внутренней нормы доходности (IRR). Использование внутренней нормы доходности по отношению к человеческому капиталу, рассматриваемому на протяжении года, выражается формулой:

$$H(T)(1+r) = W + H(T+1)$$

Вышерассмотренное уравнение показывает, что человеческий капитал работника на протяжении года должен возрасти до ценности $(1+r)$. Этот рост имеет два источника. Первым из них является получение заработной платы W , вторым – увеличение стоимости капитала, задействованного до уровня $H(T+1)$ капитала опыта, приобретенного на протяжении года. Как утверждает Ш. Сундер, капитал опыта используется в работе, но не потребляется, более того, этот капитал обретается как побочный продукт выполняемой работы (S. Sunder, 1997, s. 37). Преобразование уравнения приводит к определению стоимости постоянной составляющей заработной платы W :

$$W = H(T) \cdot r - H \cdot [Q(T+1) - Q(T)]$$
$$W = H(T) \cdot r - \Delta D(T)$$

Из вышеуказанного уравнения следует, что заработная плата воспринимается как процент от капитала (r). Она может уменьшаться в случае, когда работник благодаря выполненной работе получает профессиональный опыт. В соответствии с моделью, профессиональный опыт как составляющая человеческого капитала имеет четко определенную стоимость, увеличение которой обеспечит работнику будущее получение повышенной заработной платы. В описанном случае, дисперсия человеческого капитала из-за расходов на риск компенсируется как путем отчислений из заработной платы, так и через увеличение стоимости человеческого капитала. Исследования хозяйственной действительности показывают, что увеличение профессионального опыта оказывает большее влияние на уровень заработных плат отдельных лиц, начинающих профессиональную карьеру, но с течением времени быстро теряет свое значение. Несмотря на это, при дальнейшем анализе формирования человеческого капитала работника, ключевое значение для сохранения его стоимости занимает заработная плата, являющаяся отражением модели заработных плат, основанных на концепции человеческого капитала. Приведенные положения предполагают следующую точку зрения:

$$W = H(T) r$$

Нижеприведенная формула показывает, каким образом сохраняется стоимость человеческого капитала, если уровень капитализации (p) и уровень отдачи, определяющие размер заработной платы, равны:

$$PV = \frac{W}{r} = \frac{H(T, p)p}{r} = \frac{H(T, p)p}{p} = H(T, p)$$

В таком случае, текущая стоимость потока заработных плат (PV) равняется стоимости индивидуального человеческого капитала работника. Ставка процента на уровне натуральной премии за риск (p) гарантирует сохранение задействованного человеческого капитала. При уменьшении этого уровня стоимость капитала работающих уменьшается. Это является важным для работника, поскольку связано с чувством несправедливости, вызывающим напряженность в коллективе и общественное неудовольствие.

Такая ситуация может привести к забастовкам и другим формам общественных волнений, вызванных индивидуальным стремлением работников к получению обоснованного уровня заработной платы. Примером может служить коррупция или ненадлежащее выполнение работы.

Принятая методология позволяет определить основную заработную плату на уровне отдачи человеческого капитала. Такая трактовка может отличаться от дефиниций, представленных в литературе по управлению человеческими ресурсами, поскольку не зависит от уровня рыночной заработной платы. Под основной заработной платой подразумевается сумма всех постоянных составляющих пакета оплаты труда.

Описывая стоимость оплаты труда, необходимо учитывать не только непосредственно деньги, которые выдаются работнику, но и расходы на социальное страхование, уплаченные в зависимости от размера заработной платы работника, налоги и другие расходы предприятия. Хотя представленное определение не связано с практикой составляющих постоянных заработных плат, но оно требует, чтобы сумма постоянных составляющих заработной платы гарантировала сохранение стоимости индивидуального человеческого капитала работающих.

4.4. Модели оплаты труда, учитывающие размер человеческого капитала

Представленная концепция человеческого капитала, а также модель обоснованной заработной платы является основой системы оплаты труда, основывающаяся на измерении человеческого капитала. В соответствии с трудовым правом система вознаграждения работающих охватывает все определяющие взаимосвязанные элементы. Система содержит описание способа измерения количества и качества выполненной работы, а также вознаграждения, адекватного выполненной работе. В науке об управлении доминируют два определения системы вознаграждения: в узком значении система охватывает составляющие вознаграждения, общие условия его признания, а также принципы установления и актуализации его уровня. В широком смысле система вознаграждения дополнительно охватывает принципы оценки работников, условия получения аванса, обслуживание системы вознаграждения, а также принципы формирования фонда заработной платы в зависимости от результатов деятельности субъекта хозяйствования или ее части (A. Prętczyńska, 2009). Система вознаграждения согласовывается с финансовой политикой, а также с системой мотивации работающих.

Рассмотренная в данном разделе система вознаграждения состоит из двух основных элементов. Первым из них является постоянная, являющаяся производной стоимости человеческого капитала работника

и стоимости экономической постоянной. Инструментальной функцией постоянной составляющей является сохранение стоимости человеческого капитала рабочих. На практике обоснованная заработная плата объясняет соответствующую мотивацию к работе, конкурентоспособность предприятия на рынке труда. С точки зрения работника, заработная плата на надлежащем уровне гарантирует соответствующие бытовые условия жизни работника и его семьи. В долгосрочном периоде это является основным условием воспроизводства человеческого капитала.

Проблема обеспечения индивидуальной неповторимости работника на соответственном уровне также является существенной с точки зрения предприятия, которое его трудоустраивает. Вознаграждение как компенсация за выполненную работу выполняет мотивационную функцию, которой в литературе по данной тематике посвящено значительное количество теорий.

Примером, заслуживающим внимания, является двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Эта теория базируется на разделении факторов, мотивирующих работу, на две группы. Первая – это так называемые мотиваторы или удовольствие от работы, личные достижения, опыт других и возможность личного развития, мобилизующие работника к получению лучших результатов. С другой стороны, плохие взаимоотношения между людьми на рабочем месте, низкая заработная плата и неблагоприятные условия работы вызывают недовольство работающих. Эту вторую группу факторов Ф. Герцберг назвал факторами гигиены. Корректировка факторов гигиены уменьшает чувство неудовлетворенности работой и, хотя эти факторы не являются мотивирующими, их исправление необходимо для создания условий, способствующих повышению мотивации к труду. В теории Ф. Герцберга вознаграждение играет двойную роль. Постоянная составляющая вознаграждения относится к факторам гигиены, и наоборот, дополнительная премия по результатам работы является выражением признания со стороны предприятия и является фактором, повышающим мотивацию. Если работник считает, что его основная заработная плата является очень низкой, он будет недоволен при выполнении работы, что уменьшает действие таких непосредственных мотивационных факторов как премия или провизия (R.L. Mathis, J.H. Jackson, 1999, с. 82-83).

Вторым элементом системы вознаграждения является премия за выполнение плановых показателей деятельности предприятия. Метод расчета премии основывается на модели аналитической функции

производства, представленной в следующей части этого раздела. Принятый способ расчета премии позволяет выделить конкретные задания работников, степень выполнения которых определяет величину премии. Важнейшей функцией переменной составляющей заработной платы является мотивация к достижению определенных финансовых целей.

Постоянный показатель заработной платы в рамках предложенной системы вознаграждения может быть выражен следующим образом:

$$W = Kp + E(p+u) + D(T)(p+v) + Cr(p+z)$$

где:

p – экономическая постоянная (8 %),

u, v, z – увеличение экономической постоянной.

Формула постоянной составляющей вознаграждения по сравнению с причитающейся заработной платой гарантирует увеличение экономической постоянной (u, v, z). Вышеприведенный уровень оплаты выбранных составляющих человеческого капитала может быть обусловлен редкостью данного элемента человеческого капитала. В определенном периоде нужно учитывать необходимость дополнительной оплаты выбранных составляющих человеческого капитала, а система вознаграждения должна быть построена таким образом, чтобы обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда.

Система вознаграждения, основанная на измерении человеческого капитала работающих, требует индивидуальной информации по профессиональной подготовке работников. Данные о формировании или полученном профессиональном опыте являются ключевыми для установки постоянной составляющей вознаграждения.

Для подтверждения актуальности проблематики формирования основной заработной платы необходимо рассмотреть следующие примеры. В табл. 1 представлены расчеты стоимости человеческого капитала выбранных работников и суммы причитающегося им вознаграждения. Система измерения человеческого капитала работающих является ключевым элементом системы вознаграждения на предприятии.

Таблица 1. Пример измерения капитала работающих и причитающегося им вознаграждения

Должность	Бухгалтер	Производственный работник 1	Производственный работник 2	Инженер
Возраст	28	34	19	45
Образование	Высшее, лицензиат (3 года)	Профессиональное (бесплатное)	Профессиональное (бесплатное)	Высшее, магистр (5 лет)
Стаж работы	3	14	0	18
Коэффициент	0,04	0,03	0,03	0,1

*Раздел 4. Формирование постоянной заработной платы
на основании учета человеческого капитала*

обучения				
Капитал по затратам на содержание (K)	415926	280887	280887	500736
Капитал образования (E)	13635	0	0	24640
Капитал опыта D(T)	26913	30755	0	186793
Стоимость человеческого капитала H(T)	456473	311632	280887	712168
Уровень оплаты труда (8% H(T))	36518	24931	22470	56973
Месячное вознаграждение (1)	2587	1766	1592	4036

Источник: собственная разработка

(1) Величина основной заработной платы брутто в месячном измерении, с учетом обязательного общественного страхования размером около 18 %, оплачиваемого работодателем.

С помощью представленного выше расчета можно создать таблицу уровня заработной платы для разных должностей на предприятии. Методология расчета стоимости труда на основании модели измерения человеческого капитала доказывает, что принципы оценки работы являются простыми и понятными для всех задействованных в этих отношениях сторон.

Кроме представленной постоянной составляющей заработной платы, система вознаграждения использует также часть переменной, зависящей от полученных предприятием финансовых результатов. Величина премии рассчитывается в соответствии с рассматриваемой далее аналитической моделью функции производства. Эта модель позволяет рассчитать действительный уровень использования человеческого капитала в производственном процессе и, соответственно, его оплату. В результате представленная методология системы премирования позволяет определить премиальный фонд, подлежащий разделению между работающими в соответствии с установленной в фирме системой премирования. Уровень оплаты труда (W), более того, размер целостного вознаграждения на предприятии, определяющий часть постоянной, а также переменной, можно представить следующим образом:

$$W = u H(T) = p H(T) + m H(T)$$

где:

u – переменная фактической оплаты человеческого капитала,

p – 8-процентная экономическая постоянная,

m – коэффициент премии.

Хотя величина премиального фонда рассчитывается как m -процент стоимости человеческого капитала работающих на предприятии, то источником этой дополнительной стоимости является продуктивность работы и прибыльность предприятия. Благодаря соответствующим преобразованиям взглядов, представляющих состояние аналитической функции производства, получим формулу, описывающую переменную фактической оплаты человеческого капитала (u):

$$P = u \left(\frac{L}{p} + \frac{A(z-s)}{u} \right) e^r \qquad u = \varphi(u) = \frac{P e^{-r}}{\frac{L}{p} + \frac{A(z-s)}{u}}$$

где:

P – стоимость производства в рыночных ценах продажи,

A – балансовая стоимость активов,

z – показатель ротации активов с точки зрения остаточных затрат,

s – использование активов в производственных процессах,

r – повышение исторических цен до рыночных,

L – общая стоимость постоянной составляющей заработной платы в экономике.

Использование математического утверждения о постоянной переменной позволяет выделить переменную стоимость (u) с помощью итерации. Если полученная стоимость переменной оплаты человеческого капитала (u) является меньшей или равна экономической постоянной (p), то работникам не полагается вознаграждение или же они получают только основное вознаграждение. В свою очередь, в случае, когда стоимость переменной оплаты труда (u) превышает стоимость 8-процентной премии за риск, величина премиального фонда должна описываться следующей формулой:

$$F = \frac{u - p}{p} L$$

где:

F – стоимость премиального фонда.

В табл. 4.2 приведены результаты расчетов, выполненных на основе данных польского предприятия средней величины за три года, а также прогноз на следующий год. На основании этого определена стоимость переменной оплаты труда (u), а также установлен размер основного премиального фонда.

Таблица 4.2. *Результаты расчетов уровня оплаты труда, тыс. злотых*

Финансовые данные	2006	2007	2008	Прогноз 2009
1. Продажа (P)	136911	147000	329293	350000
2. Стоимость активов (A)	68918	148225	245253	250000
3. Операционные затраты	129022	137400	309998	325000
4. Вознаграждения и страховые платежи (L)	10992	18070	31904	31904
5. Потеря (s)	0,02	0,02	0,02	0,02
6. Переменная оплаты труда (u)	8,84 %	9,17 %	9,09 %	9,03 %
7. Премияльный фонд (процент основной заработной платы)	10,5 %	14,6 %	13,6 %	12,9 %
8. Премияльный фонд (сумма)	1154	2643	4335	4096

Источник: Собственная разработка на основе данных финансовых отчетов с использованием постоянной переменной

Согласно взглядам ученых по проблемам вознаграждения, премия должна иметь мотивационный характер или эффективно влиять на поведение работающих. Это приводит к достижению целей, поставленных перед предприятием. Влияние премии на мотивацию работы, и, в свою очередь, на результаты деятельности предприятия, можно описать результативностью системы премирования. Результативность требует от системы премирования следующих условий (M. Armstrong, 2000, s. 106-126):

- небольшой временный период между эффектом и получением вознаграждения;
- систематичность;
- простота и прозрачность мотивационной системы;
- сжатые и видимые взаимосвязи между выполняемой работой и эффектом.

Возможность построения прогнозов, которую дает концепция функции производства, может способствовать построению мотивационной системы. Кроме того, она является базой для анализа будущих возможных сценариев развития финансового состояния в зависимости от уровня реализации плана. Переход от концептуального уровня к операционному, иными словами, разработка путей достижения запланированной финансовой цели позволяет действовать на основе определенных принципов результативной мотивации заработной платы. В последней колонке табл. 2 приведены примерные прогнозные показатели на следующий год. Такой прогноз содержит небольшой процент увеличения производства, которому свойственен небольшой прирост размера затрат, а также недостаток инвестиций – стоимость активов остается на уровне, близком к уровню предыдущего года. Достижение запланированной финансовой цели приводит к начислению

премиального фонда в сумме 4096 тысяч злотых, что составляет около 13 % суммы основной заработной платы. Эта премия является хорошим стимулом для работающих с тем, чтобы выполнить бюджет. Конечно, приведенный пример полностью не исчерпывает возможности финансовых фальсификаций, поэтому целесообразной является подготовка нескольких альтернативных решений.

4.5. Моделирование вознаграждений преподавателей на основе счета человеческого капитала

Применение метода оценки человеческого капитала к специфике данной профессии должно происходить таким образом, чтобы было возможным определить стоимость человеческого капитала на каждом из этапов его профессиональной карьеры. Весьма сложно использовать эту методику применительно к профессии преподавателя. Вместе с тем его анализ позволяет лучше понять возможности применения представленной концепции человеческого капитала и основанной на ней системы вознаграждения. Предметом следующего анализа является обработка методологии оценки прироста стоимости человеческого капитала в соответствии с профессиональным ростом научно-педагогического работника. Ключевой проблемой является попытка оценки собственной научной деятельности, в результате которой возрастает научная компетенция, проявляемая в виде полученных ученых степеней и званий.

В процессе профессиональной деятельности квалификация работника повышается в результате приобретенного опыта. В экономике это явление отражает прирост стоимости капитала опыта, который является составляющей человеческого капитала. Учитывая специфику академических профессий, их представители, кроме дидактической и организационной деятельности, ведут также постоянную научную работу.

Обучение, как и проведение научных исследований с использованием литературы и интернета, обычно не вызывает у работника существенных денежных затрат, но требует существенных затрат собственного времени, которое можно было использовать на отдых или другие занятия, приносящие доход. Вторая возможность использования времени, которым распоряжается научно-педагогический работник, является основой для оценки времени, посвященного научно-исследовательской работе.

Принятая модель показывает увеличение стоимости человеческого капитала работника на капитализированную стоимость времени, посвященного научной работе. В свою очередь, стоимость времени работы является производной от текущей стоимости имеющегося человеческого

капитала. Другими словами, прирост человеческого капитала должен отображать альтернативные затраты по отношению к сумме, которую научный сотрудник мог бы получить за время, посвященное научным исследованиям. Если отправной точкой считать модель человеческого капитала, можно сконструировать модель, учитывающую специфику труда научно-педагогического работника:

$$H(T) = K + E + D(T) + U \cdot (1 + Q(t_i))$$

где:

U_i – стоимость капитализированных капиталовложений на получение i -й ученой степени,

t_i – время от получения ученой степени до момента измерения.

Модель человеческого капитала научно-педагогических работников показана на основе анализа деятельности научных сотрудников в сфере экономики, управления и в других отраслях Польши в начале 2009 г. Затраты на содержание установлены на минимальном социальном уровне, определенном Институтом труда и социальной политики страны для одного лица, проживающего в семье, состоящей из четырех членов, и составляют 623 злотых в месяц.

Для расчета стоимости человеческого капитала, исходя из затрат на содержание (K), их сумма будет капитализирована до 24 лет жизни или до момента окончания учебы и начала работы по специальности. Затраты на образование приняты на уровне 4000 злотых в год, которые относятся только к пятилетнему периоду обучения. Дополнительно включается сумма человеческого капитала, увеличенная на фактор опыта ($Q(T)$), который рассчитан с учетом фактора обучения (w) на уровне 0,1. Стоимость часа работы принята на уровне количества годовых компенсаций за использование капитала работника ($8\% H(T)$), а также годовой нормы труда, которая в Польше составляет около 2000 часов.

Кроме того, принято, что указанный в модели научный сотрудник посвящает дневной научной работе в среднем 2 часа свободного времени. Указанный в примере рост научной карьеры представлен на рис. 4.2 и рис. 4.3.

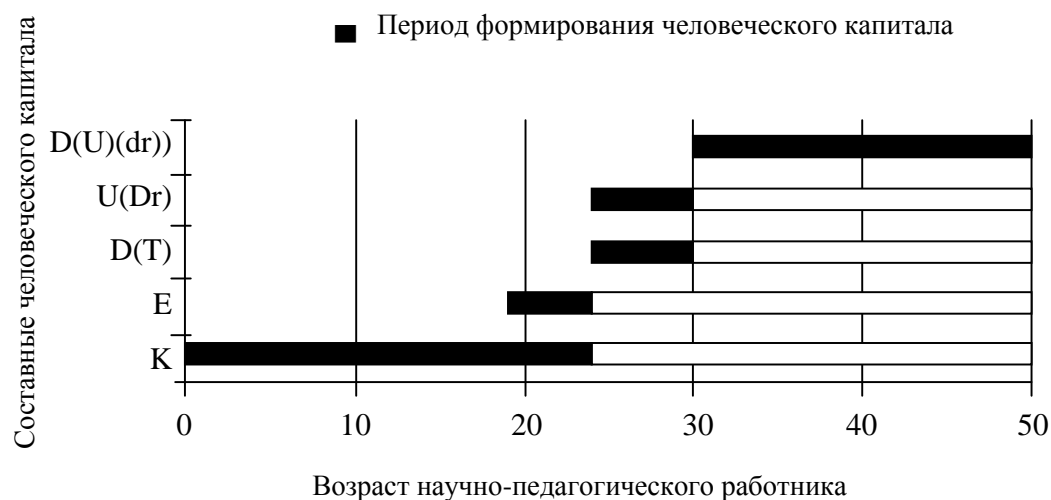


Рис. 4.2. Период конституирования составляющих человеческого капитала для должности старшего преподавателя с ученой степенью кандидата наук (возраст 50 лет)

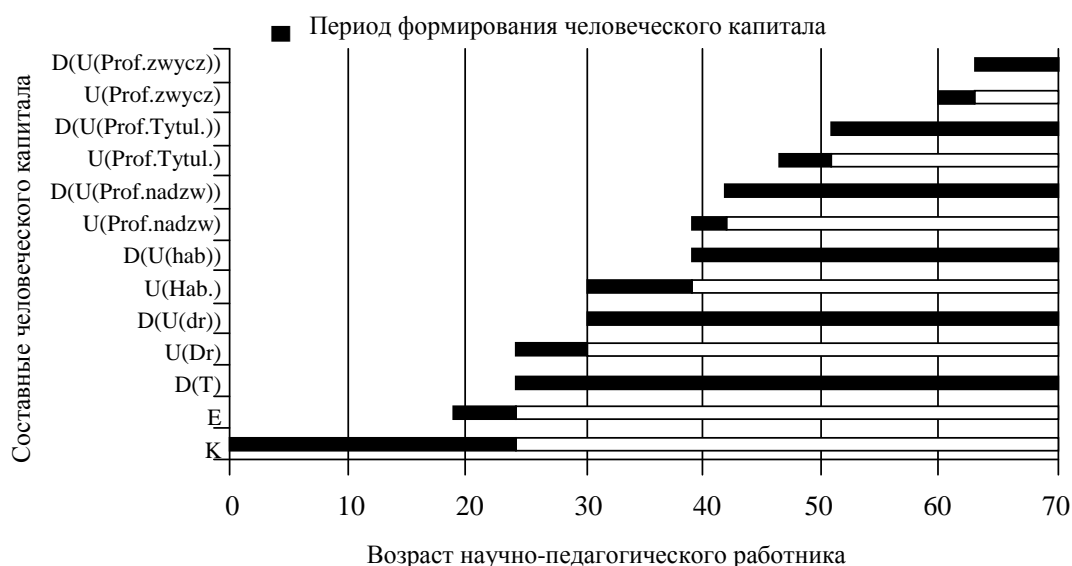


Рис. 4.3. Период конституирования составляющих человеческого капитала для должности обычного профессора (возраст 70 лет)

Источник: Собственная разработка

На приведенных рисунках представлен способ конструирования отдельных составляющих человеческого капитала старшего преподавателя (рис. 2) и профессора (рис. 4.3).

Модель оценки человеческого капитала научно-педагогических работников дает возможность определить стоимость отдельных ученых степеней как составных человеческого капитала. Его размер соответствует капитализированной стоимости свободного времени, посвященного получению той или иной степени (научного звания) в результате научно-исследовательской

работы. С помощью указанной модели определены нормативы времени, необходимого для получения ученых степеней и званий. Принято, что получение ученой степени кандидата наук занимает 6 лет, доктора – следующих 9 лет, должности необычного профессора – 3 года, звание профессора – 4 года, а также звание обычного профессора – 3 года. Получение данной степени за более короткий по сравнению с нормой период, чем принято по норме, приводит к ранней выплате аванса, и наоборот, увеличение времени для получения определенной степени задерживает выплату аванса.

Кроме того, с течением времени, дополнительные квалификации, возникающие в результате получения ученой степени, увеличиваются на результат полученного опыта. Например, стоимость степени доктора наук после ее получения будет составлять 91350 злотых, а через 9 лет в результате полученного профессионального опыта она возрастет до 118327 злотых (табл. 4.3).

На рис. 4.4 представлено формирование стоимости человеческого капитала научных работников в зависимости от выбранного пути профессиональной карьеры.

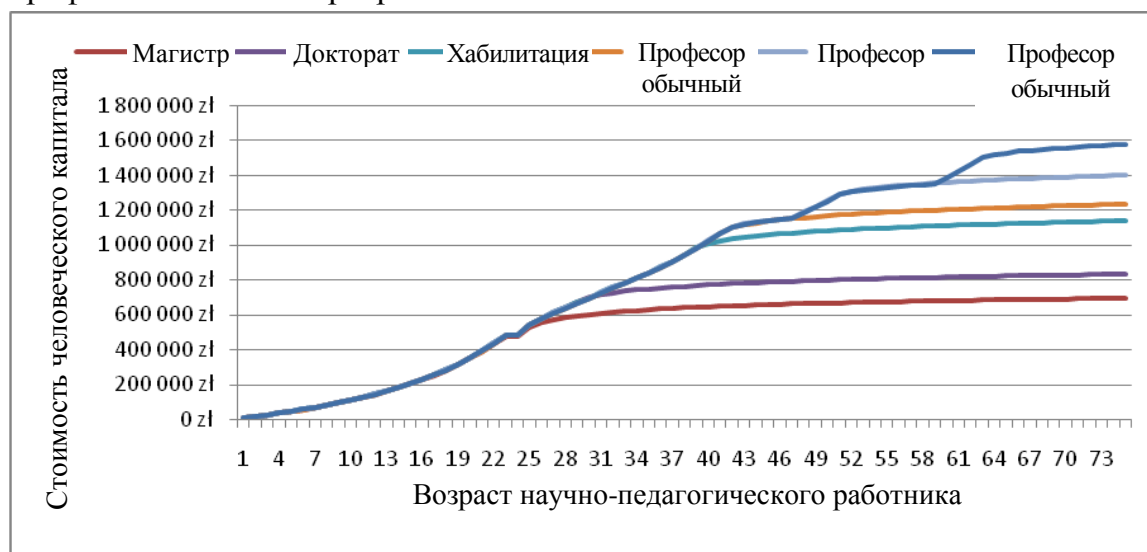


Рис. 4.4. Прирост стоимости человеческого капитала научных работников в зависимости от полученной научной степени

Источник: Собственная разработка

Стоимость отдельных составляющих человеческого капитала, способствующих профессиональному развитию, представлена в табл. 4.3.

Таблица 4.3. Стоимость отдельных составляющих человеческого капитала академических преподавателей в Польше, а также его обоснованная оплата

Должность / возраст	Стоимость человеческого капитала (зл.)	Стоимость часа работы (зл.) (2)	Годовое вознаграждение человеческого капитала (8 % H(T)) (зл.)	Месячная ставка брутто (зл.) (1)	Установленные ставки	Граница ставок в ВУЗ АХ в Кракове (3)
Ассистент, магистр, 24 года	K = 456700 E = 23466 H(T) = 480166	19,2	38413	2530	1740 – 3120	2200
Адъюнкт со степенем кандидата наук, 30 лет	H(T) = 694464, в том числе: U(Dr) = 91350	27,8	55557	3450	2710 – 4920	3100
Адъюнкт со степенем доктора наук, 39 лет	H(T) = 978840, в том числе: U(Dr) + D(U(Dr)) = 118327 U(Hab.) = 215218	39,15	78307	4480	3060 – 6000	4200
Старший преподаватель, кандидат наук, 50 лет	H(T) = 795574, в том числе: U(Dr) + D(U(Dr)) = 125192	31,7	63646	3495	2150 – 3840	2800
Необычный профессор, 43 года	H(T) = 1117986, в том числе: U(Dr) + D(U(Dr)) = 121537 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 261923 U(prof.nadzw) = 78725	44,7	89439	4910	3270 – 7000	4500
Профессор со званием, 52 года	H(T) = 1306568, в том числе: U(Dr) + D(U(Dr)) = 125982 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 286336 U(prof.nadzw) + D(U(prof.nadzw.)) = 93428 U(prof.tytul) = 128297	52,3	104525	5740	3570 – 8000	5200
Обычный профессор 63 года	H(T) = 1503063, в том числе: U(Dr) + D(U(Dr)) = 129524 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 298493 U(prof.nadzw) + D(U(prof.nadzw.)) = 98399 U(prof.tytul) + D(U(prof.tytul.)) = 154290 U(prof.zwycz) = 136373	60,1	120245	6600	3830 – 10000	6000

Источник: собственная разработка

(1) Месячная ставка брутто, учитывающая необходимость оплаты через работодателя: общественного страхования, “тринадцатая” заработная плата, а также доплата за стаж.

(2) Стоимость часа работы установлена как доля годового вознаграждения человеческого капитала и годового измерения работы, которое составляет около 2000 часов.

(3) Касается работников, задействованных на первом этапе.

Модель вознаграждения научно-педагогических работников является развитием модели справедливой оплаты труда, основывающаяся на измерении человеческого капитала. В соответствии с такой моделью основное вознаграждение определяется через стоимость премии за риск человеческого капитала. В анализируемой модели, у некоторых академических работников могут появиться необычные квалификации, источником которых является креативный капитал. Интенсивность такого вида квалификаций с течением времени и изменением условий окружения может подвергаться существенным колебаниям. В связи с этим для осуществления обоснованной оплаты креативного капитала необходимо использовать уровень капитализации, превышающий стоимость 8-процентной экономической постоянной. Учитывая обозначенные выше условия, математическая модель обоснованного вознаграждения научно-педагогических работников представляется следующим образом:

$$W = Kp + Ep + D(T)p + Cr(p+z)$$

Креативный капитал возникает на эффективном рынке, который выявляет и премирует повышенную продуктивность. На практике владелец креативного капитала получает вознаграждение, превышающее обоснованный уровень оплаты его формальных квалификаций, или квалификаций, возникающих из полученного образования и профессионального опыта.

В табл. 4.3 показан расчет стоимости человеческого капитала для среднестатистических научно-педагогических должностей, с их разделением по основным составляющим человеческого капитала. Эти расчеты касаются стандартных профессиональных квалификаций и не учитывают креативный капитал (см. ниже). В табл. 4.3 также представлены ставки основного вознаграждения, определяющиеся стоимостью человеческого капитала. Эти ставки составляют долевую границу оплаты по определенной научно-педагогической должности.

4.6. Креативный капитал и принципы его измерения

В некоторых случаях среди работников можно наблюдать у некоторых из них дополнительные способности и навыки, свидетельствующие о том, что они могут выполнять работу более эффективно, чем другие, имеющие подобную квалификацию, образование и профессиональный опыт. Источником их повышенной продуктивности труда является, прежде всего, креативность. Существование креативного капитала обосновывает отступление от тарификатора заработной платы, установленного на основе измерения человеческого капитала работников.

Способности и квалификация, выходящие за границы потенциала представленной модели человеческого капитала, имеют свой источник в виде креативного капитала (Cr). Модель человеческого капитала, включающая компонент креативного капитала, представляет собой:

$$H(T) = K + E + D(T) + Cr$$

В процессе оценки креативного капитала необходимо учитывать, что работник четко представляет круг дополнительных способностей, требующих соответственной оплаты (G.A. Akerlof, J.L. Yellen, 1990). Окончательная оценка его способностей происходит на эффективном рынке, создающем соответствующее предложение заработной платы. Необходимо добавить, что креативный капитал и близкие к нему дополнительные способности касаются профессиональной квалификации, в отличие от доплаты за выполнение управленческих функций. На практике достаточно сложно использовать вышеприведенную модель, поскольку в мире развития научных исследований лица, имеющие в распоряжении излишек креативности, часто управляют исследовательскими группами. Установление стоимости креативного капитала показано на примере ординатора больницы в Зеленой Гуре в 2009 году (табл. 4.4, рис. 4.5).

Таблица 4.4. Данные, необходимые для установления стоимости индивидуального человеческого капитала

<i>Должность и место работы:</i>	<i>Ординатор в больнице в Зелёной Гуре</i>
Месячная заработная плата брутто	20500 зл.
Годовые затраты труда	20500 зл. * 12 = 246000 зл + 18000 зл ZUS = 264000 зл
Возраст	47 лет
Стаж работы	20 лет
Коэффициент обучения	0,1
Ученая степень	Доктор наук
Годовые затраты на содержание	7500 зл. (26 лет капитализации)
Годовые затраты на образование (обучение)	4000 зл. (7 лет капитализации)

Источник: собственная разработка

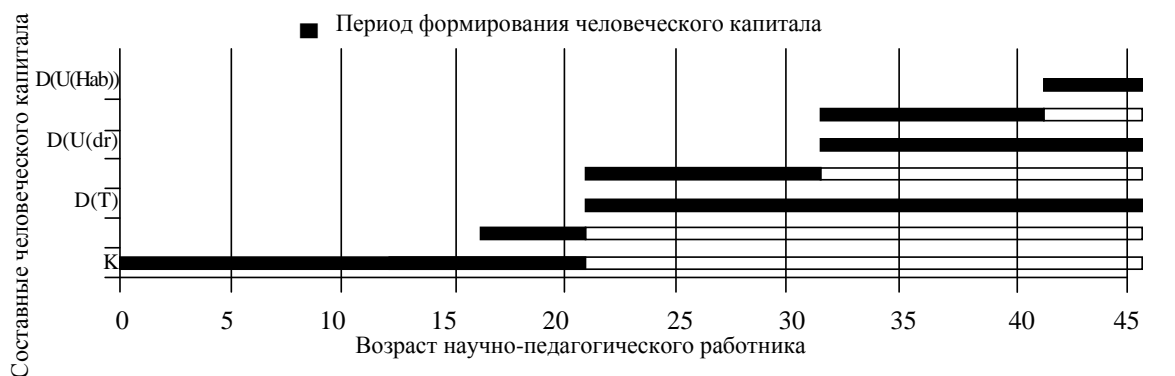


Рис. 4.5. Рост профессиональной карьеры и необходимый для нее прирост человеческого капитала исследованного ординатора

Источник: собственная разработка

В первую очередь, необходимо установить стоимость человеческого капитала, учитывающую только стоимость формальных квалификаций (или без креативного капитала):

$$H(T) = K + E + D(T) = 1390355 \text{ зл},$$

Оплата рассчитанной таким образом стоимости человеческого капитала приводит к следующему результату:

$$W = p H(T) = 8\% 1390355 \text{ зл} = 111\,200 \text{ зл}$$

Разница между фактически полученной заработной платой и рассчитанной в соответствии со стоимостью человеческого капитала составляет вознаграждение креативного капитала. К расчету принято увеличение уровня оплаты креативного капитала на 0,15 больше экономической постоянной. В результате расчетная стоимость креативного капитала составила 664348 злотых.

$$Cr = \frac{264000 \text{ зл} - 111200 \text{ зл}}{p + z} = \frac{152800 \text{ зл}}{0,08 + 0,15} = 664348 \text{ зл}$$

Полная стоимость человеческого капитала ординатора состоит из двух составляющих и составляет: $1\,390\,355 \text{ зл} + 664\,348 \text{ зл} = 2\,054\,703 \text{ злотых}$.

4.7. Значение обоснованного измерения заработной платы для экономики

Предложенная модель обоснованной заработной платы, хотя и является желаемым макроэкономическим и управленческим решением, однако не содействует отдельным группам интересов, готовым увеличить свои доходы за счет других. Практика показывает, что рынок труда, по определению

сторонников либеральной экономической мысли, не защищает должным образом интересы всех групп работников. Особой дискриминации в заработной плате подвержены самые слабые профессиональные группы.

В период 10-30 гг. XX века Дж.М. Кейнс достиг значительного повышения организованности рынка труда и считал неправильным проведение аналогий между рынком труда и рынком товаров. Он подчеркивал, что отношения на рынке труда происходят так свободно, что не могут обеспечить оптимальное распределение в экономике. Кроме того, величина заработной платы остается в непосредственной взаимосвязи с размером спроса на товары. В свете этих наблюдений Дж.М. Кейнс, как и его последователи, рассматривали позитивную роль, которую в экономике могут играть организованные институты рынка труда (Keynes, 2003, s. 23–32).

На протяжении многих лет ведутся дискуссии между сторонниками свободного рынка труда и представителями институциональной теории. Их взгляды различаются относительно роли государства. Они составляли различные комбинации институтов рынка труда, которые в большинстве случаев не создают логически обоснованной и единой системы.

Существующий институциональный хаос выдвигает контраргументы представителям либеральной экономической мысли. Однако в отличие от традиционных взглядов, институты рынка, подчиняющиеся стройной экономической теории, способны привести ко многим кратко- и долгосрочным позитивным эффектам.

Идентификация роли институтов рынка труда требует определения точной дефиниции. В соответствии с теорией, провозглашенной институционалистами, в сфере рыночного обмена, а также обмена на рынке труда, возникают конфликты, сглаживающиеся благодаря соответствующим институтам. Хайтер С. определяет институты рынка труда через функцию, интегрирующую рынок труда с процессом возникновения производства.

Более того, на основе института рынка труда формируются организации работодателей, действующие в соответствии с коллективными договорами и использующие современные методы управления человеческими ресурсами, регулирующие охрану труда и др. (например, политика увольнения работников, подготовка на рабочем месте, минимальное вознаграждение).

В зависимости от страны, такое регулирование может отличаться уровнем формализации, приобретая форму обязательного права или форму общественной нормы. Хорошо организованная система институтов рынка труда повышает производительность, экономический рост и справедливое

распределение доходов в обществе, в другом случае появляется дифференциация доходов и общественные исключения (S. Hayter, 2002).

Минимальная заработная плата является одним из важнейших инструментов институциональной охраны работников. До сегодняшнего момента выделились две модели формирования минимальной заработной платы – более широкая и более узкая.

Первая из них базируется на предположении, что работа на любой должности предполагает выплату соответствующей заработной платы, которая в данный момент может отличаться от рыночной заработной платы. Это решение требует внедрения отлаженной системы оценки труда, которая требует общественного согласования. Такая система требует непрерывной координации и сотрудничества между сторонами, вступающими в трудовые отношения на уровне всей экономики.

Достаточно приближенной к более широкой модели минимальной заработной платы является скандинавская система. В ходе подписания договора между работниками и организациями работодателей, представляющими различные отрасли и профессиональные группы, формируется граничная система вознаграждения, охватывающая большинство работников¹.

Скандинавская система заработной платы имеет характер договора между работниками и представителями работодателей, в отличие от традиционной системы минимальной оплаты труда, установленной на уровне законодательства. В последние годы опубликовано значительное количество исследований, подтверждающих высокую макроэкономическую и общественную результативность скоординированных систем вознаграждения, которые, благодаря широкому распространению, выполняют функцию системы распределения дохода в экономике. В свете таких исследований наибольшими макроэкономическими эффектами скоординированных государственных систем вознаграждения является сокращение инфляции и безработицы, а также уменьшение дифференциации заработной платы (див. S. Hayter 2002; F. Traxler 2001; Unions..., 2001). В последние годы Международная организация труда следит за соответствием системы минимальной оплаты труда уровню обоснованной заработной платы.

¹ В соответствии с данными OECD 2006 года государственная система оплаты труда охватывала в Швеции и Норвегии 90% рабочих, в Финляндии – 72%, и в Дании – 80%.

Более узкая модель минимальной заработной платы ограничивает ее роль в функции предотвращения обнищания. В соответствии с этим минимальная заработная плата составляет законодательно гарантированную ставку, обеспечивающую минимальный уровень духовной и психоэмоциональной неповторимости личности, независимо от профессии работника. Более узкий подход применяется в большинстве стран мира, и хотя он не обеспечивает таких высоких экономических и общественных результатов, как скандинавская система, но все же может играть положительную роль в процессе устройства на работу более слабых групп работников. Считаем необходимым рассмотреть особенности этого института рынка труда и представить методику описания величины минимальной заработной платы, рассчитываемой на основе стоимости человеческого капитала.

Существует мнение, что самое низкое вознаграждение предполагается для работников, выполняющих работу самого низкого качества, стоимость человеческого капитала для которой является самой низкой из всех возможных. В соответствии с представленной моделью, стоимость человеческого капитала является суммой капитализированных затрат на содержание и образование, которые увеличиваются в соответствии с фактором опыта. Принятая модель позволяет определить минимальную стоимость человеческого капитала, зависящую от общественных условий, в которых развивается человеческий капитал. В большинстве стран владелец самого низкого человеческого капитала будет иметь обязательное, гарантированное законодательством образование, которое не будет влиять на стоимость человеческого капитала, так как является бесплатным. Таким же образом стоимость человеческого капитала существенно не увеличивает фактор опыта, в то время как при простых работах увеличение стоимости человеческого капитала на уровень полученного профессионального опыта является очень малым (несущественным). Единственным решающим фактором в формировании стоимости человеческого капитала являются затраты на содержание, капитализированные за период обязательного образования. В Польше, например, этот срок составляет 18 лет. Расчет точной минимальной стоимости человеческого капитала можно представить следующим образом:

$$H(T)_{\min} = K$$

В табл. 4.5 представлены результаты измерения минимальной стоимости человеческого капитала работающих в четырех странах: США, Великобритании, Украине и в Польше.

Таблица 4.5. Анализ соответствия минимальной заработной платы стоимости человеческого капитала в выбранных странах

Показатель	США (t=17) USD	Польша (t=18) PLN	Украина (t=17) UAH	Великобритания (t=18) GBP
Месячные затраты на содержание	450 - 500	500 - 600	400 – 500	275 – 325
Стоимость человеческого капитала Н(Т)	182.250 – 202.500	224.700 – 269.640	162.000 – 202.500	123.585 – 146.056
Годовые затраты труда (Н(Т) · 8%), часов	14.580 – 16.200	17.975 – 21.571	12.960 – 16.200	9.887 – 11.684
Месячные затраты труда, часов	1.215 – 1.350	1.498 – 1.798	1.080 – 1.350	824 – 973
Обоснованная минимальная заработная плата	7.25 USD/h	1.257 PLN/mies.	625 UAH/mies	5,35 GBP/h
Месячные затраты труда при обоснованной минимальной заработной плате	7.25 USD · 176 = 1.276 USD	1.257 PLN · 1,17 = 1.470 PLN	625 UAH · 1,32 = 825 UAH	5,35 GBP · 171 = 914
Отношение между фактически обоснованной заработной платой и заработной платой, исходя из стоимости человеческого капитала (ниже 100% означает существование негативной разницы между обоснованным и фактическим вознаграждением)	94 - 105 %	82 - 98%	61 – 75 %	94 - 111%

Источник: собственная разработка

Рассчитанная стоимость человеческого капитала (табл. 4.5) позволяет определить обоснованное вознаграждение, рассчитанное на основе законодательно установленной ставки минимальной заработной платы. Обоснованная заработная плата – это плата, годовое измерение которой определяет 8-процентная экономическая постоянная.

Проанализированные показатели по отдельным странам позволяют выявить связь между уровнем развития рыночной экономики страны, а также соответствием минимальной заработной платы минимальной стоимости человеческого капитала. США, а также Великобритания, являются странами с развитыми рыночными системами, в то время как Польша и Украина характеризуются, соответственно, более низким уровнем развития рыночной экономики.

В соответствии с принятым утверждением, минимальная стоимость человеческого капитала является функцией затрат на содержание и времени их капитализации. Размер затрат на содержание установлен на основе статистических данных, а также анализа цен основных потребительских продуктов, составляющих пакет затрат на содержание. На объективность расчетов влияет также точность определения этих затрат. Кроме того, величину фактических месячных затрат определяет уровень налогообложения, социального страхования, а также время труда работника за неделю в исследуемых странах.

Соответствие труда и стоимости выполняемой работы является основой экономического и общественного равновесия в стране. Исследование простого соотношения между обоснованной минимальной заработной платой и стоимостью человеческого капитала дает достоверную информацию относительно перспектив развития исследуемых стран. В случае полного соответствия, характерного для США и Великобритании, как и других стран со стабильными и развитыми рыночными экономиками, можно надеяться на дальнейший уравновешенный рост. Однако в странах, где это соотношение сформировалось на уровне ниже 100%, существует большой риск дифференциации заработной платы, общественных исключений и бедности.

4.8. Направления развития концепции “человеческого капитала” в экономической мысли

В настоящее время все больше ученых-экономистов считают, что концепция человеческого капитала является одним из перспективных направлений развития экономической науки в XXI веке. Это обусловлено интересом к человеческим созидательным способностям и путям их активизации, что совпадает с всеобщей закономерностью развития современной науки.

В XVII в. основатель английской классической политэкономии Уильям Петти (1623-1687 гг.) в труде “Политическая арифметика” (в 1676 г.) впервые выразил идею о том, что люди с их производственными способностями являются национальным богатством страны, и попытался оценить стоимость производительных свойств человека.

Габриель Банно де Мабли (1709-1785 гг.) утверждал, что природа “дала всем людям одинаковые органы, одинаковые потребности, одинаковый ум. Это равенство могло быть разве в воображении, ибо в действительности все выглядит совсем иначе. В действительности люди наделены неодинаковыми

талантами и способностями”².

Принципиальные идеи зависимости доходов работника, предприятия, общества от знаний, навыков и природных способностей людей были заложены основателем современной экономической теории Адамом Смитом (1723-1790 гг.). Ученый разделял капитал на основной (машины, орудия труда, промышленные и торговые здания и др., капитализированная ценность, приобретенные полезные способности всех жителей или членов общества) и оборотный.

“Для приобретения этих талантов необходимы значительные затраты на содержание того, кто пытается приобрести их, в течение всего времени его воспитания, обучения и последующего образования. Все эти затраты образуют постоянный капитал. Если эти дарования составляют часть его личного богатства, то они в то же время составляют и часть богатства общества, к которому он принадлежит”³.

В труде “Богатство народов” (в 1776 г.) в разделе “О заработной плате и прибыли при разных применениях труда и капитала” А. Смит впервые рассмотрел человека с позиции капитализации его труда: “Человек, который благодаря расходам труда и длительного времени выучил любую из тех профессий, которая нуждается в чрезвычайной ловкости и мастерстве, можно сравнить с дорогой машиной. Следует ожидать, что труд, которому он учится, возмещает ему сверх обычной заработной платы за простой труд все затраты на обучение, но с прибылью на капитал, не меньше, чем сумма затрат”⁴.

Таким образом, А. Смит расходы на образование, обучение человека рассматривал как капиталовложение в его будущее, аналогичные взносам в имущественный капитал.

Также А. Смит отмечал, что улучшение навыков работников является основным источником экономического прогресса. “Рост производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения работника, а затем от улучшения машин и инструментов, посредством которых он работает”⁵. Следовательно, А. Смит впервые рассматривал каждого человека носителем стоимости.

Идеи А. Смита о знании как об основном капитале опережало его

² Утопический социализм: Хрестоматия [общ. ред. А.И.Володина]. – М., 1982. – 512 с. – С. 141

³ Смит А. Исследования о богатстве народов [пер. П.А. Бибикова] / Адам Смит. – Типография. М.Г. Волчанинова, 1895. – 250 с. – С. 239

⁴ Столярова И.А. Антология экономической классики / И.А. Столярова. В 2-х томах. Т.2. – М.: “ЭКОНОВ”, 1993. – 486 с. – С. 66

⁵ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с. – С. 490

время и явились предпосылкой абсолютно новой концепции, положенной в основу последующих исследований.

Клод Анри де Ревуар Сен-Симон (1760-1825 гг.) признавал две основные движущие силы развития общества: прогресс человеческого знания и развитие экономики⁶.

Под капиталом представитель английской классической политэкономии Давид Рикардо (1772-1823 гг.) понимал ту часть богатства страны, которая используется в производстве и состоит из еды, одежды, инструментов, машин и другого, необходимого, чтобы труд мог выполнить свое действие. Д. Рикардо в труде “Основы политической экономии и налогообложения” (1817 г.) привел формулу стоимости капитала, которая зависит от количества и качества труда: “Количество капитала может увеличиваться одновременно с повышением его стоимости. Количество капитала может увеличиваться, но стоимость его остается без изменений или даже фактически уменьшается”. Теория ренты Д. Рикардо (стоимость сельскохозяйственной продукции определяется затратами труда на худших участках земли) способствовала появлению теории предельной полезности⁷. То есть рост количества основного капитала все больше зависит от качества труда, свойства которого могут быть расценены как человеческий капитал, потому что именно он обеспечивает рост основного капитала.

По словам Джона Стюарта Милля (1773-1836 гг.), “Человек... не является капиталом. Человек является целью, ради которой существует богатство. Но его приобретенные способности, которые выступают средством и реализуются через труд, по всем основаниям можно отнести к категории капитала”⁸.

Для выяснения источников богатства Дж. С. Милль рассмотрел, в первую очередь, процесс производства и его законы. По его мнению, производство имеет два элемента: труд (физический и умственный) и предметы природы.

Рассматривая разные виды труда человека и их элементы, Дж. С. Милль особенно высоко оценил значение теоретического труда ученого, результаты которого нужно трактовать исходя из национальных позиций. “С национальной или общей точки зрения, труд ученого или мыслителя, – утверждал Дж. С. Милль, – который занимается абстрактными исследованиями, составляет часть производства в таком же конкретном смысле, как труд человека, который создает практические изобретения, потому что много практических изобретений были прямым следствием

⁶ Туган-Барановский М.И. К лучшему будущему / Михаил Иванович Туган-Барановский. – М., 1996. – 524 с. – С. 119.

⁷ Столярова И.А. Антология экономической классики / И.А. Столярова. В 2-х томах. Т.2. – М.: “ЭКОНОМ”, 1993. – 486 с. – С. 449.

⁸ Mill J. Principles of Political Economy / J. Mill. – L., 1920. – P. 47.

теоретических открытий, и каждое расширение знаний о силе природы было полезным для труда”⁹.

Дж. С. Милль пытался установить место знаний и способностей в повышении производительности труда, а также приобретении моральных качеств.

Производительный труд, по словам Дж. С. Милля, образует “богатство” и “отражает идеи богатства, способного к накоплению”. Экономист отмечает, что богатство состоит из орудий, машин и квалификации рабочей силы, то есть из того, что сегодня называют материальным и человеческим капиталом. Хотя решающее значение имеет “постоянство”, а не “материальность”, Дж. С. Милль определяет производительный труд как тот, который создает “материальные блага”. Однако труд, используемый на получение квалификации, также должен считаться производительным.

В экономической концепции Жана Шарля Леонара Симонд де Сисмонди (1773-1842 гг.) ведущее место занимает теория трудовой стоимости. Как А. Смит и Д. Рикардо, ученый признавал труд единственным источником богатства. Решая проблему величины стоимости, С. где Сисмонди возводил ее к рабочему времени, используемому при средних условиях.

“Труд является единственным источником богатства”¹⁰, – утверждал Ж.Ш. Л. Симонд де Сисмонди.

Признавал способности человека капиталом и Джон Рамсей Мак-Куллох (1789-1864 гг.). Экономист проводил аналогию между общепринятым и человеческим капиталом, отмечая, что инвестиции в человека должны иметь темп оборота, согласованные с темпом оборота других инвестиций, плюс нормальный темп оборота, определенный рыночной процентной ставкой в течение жизни индивидуума.

Фридрих Лист (1789-1846 гг.) относил к капиталу, кроме материального богатства, еще природные и приобретенные способности людей.

Генрих фон Тюнен (1783-1850 гг.) отмечал нежелание отдельных экономистов оценивать способности и знания человека в денежной форме и допускал, что социальные институты должны рассматривать затраты, которые увеличивают производительность труда, в аналитической схеме. Капитализированная ценность этих затрат должна включаться как часть агрегированного запаса капитала.

В XIX в. британский экономист Уильям Нассау Сениор (1790-1864 гг.) описал роль знаний как “добровольные усилия телесных или умственных способностей с целью производства”. Сениор В.Н. трактовал человека как

⁹ Милль Дж. С. Основания политической экономии с некоторыми из их применений к общественной философии [второе полное издание в двух томах] / Джон Стюарт Милль: [перевод Н. Г. Чернышевского]. – СПб., 1874. – 453 с. – С. 11.

¹⁰ Сисмонди С. де. Новые начала политической экономии, или О богатстве в его отношении к народонаселению [пер. с франц. в 2 т.] / Жан Шарль Леонар Симон де Сисмонди. – М., 1937. – 396 с. – С. 149.

капитал с расходами на содержание, которые инвестируются в человека, с ожиданием получения выгод в будущем. Исследователь утверждал, что существует незначительная разница между идеями ценности раба и свободного человека. Принципиальная разница заключается в том, что свободный человек продает себя на определенный период времени и только в определенном отношении, тогда как раб продается на всю его жизнь.

В.Н. Сениор также отмечал, что производительность труда частично зависит от материальных, интеллектуальных и моральных способностей работника, от его стараний, мастерства, силы тела и ума. Он считал, что рост квалификации и уровня знаний помогает людям фокусироваться на особых задачах и повышать свои специальные навыки. Для работы предприятий эпохи промышленной революции нужны были два вида знаний: специальные знания рабочих и общие знания владельцев предприятий и руководителей, которые обеспечивали развитие процесса в нужном направлении.

Карл Родбертус (1805-1875 гг.), будучи поклонником трудовой теории стоимости, определял труд единственным источником богатства¹¹.

Вильгельм Георг Фридрих Рошер (1817-1894 гг.) в книге “Основы народного хозяйства” отмечал три фактора производства, а стоимость товара рассматривал с позиции полезности. Исследователь говорил о “невещественных капиталах”, приравнивая к ним профессиональные навыки. Следовательно, капиталом выступали и рабочие, которые имеют квалификацию.

Впервые в истории развития политической экономии капитал как общественные отношения, самовозрастающая ценность, средство эксплуатации наемного труда рассмотрел К. Маркс (1818-1883 гг.).

В отличие от А. Смита, который сравнивал способности работника с эффектом высокопродуктивной машины, К. Маркс при характеристике рабочей силы подошел непосредственно к понятию человеческого капитала. Ученый писал: “Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которые имеет организм, живое лицо человека, и которые она использует каждый раз, когда производит какие-то потребительские стоимости”¹².

К. Маркс, развивая теорию трудовой стоимости, которая базировалась на концепциях А. Смита и Д. Рикардо, был более склонен относить “приобретенные и полезные способности” работника не к производственному капиталу, а к характеристикам рабочей силы и труда, различая “простой» и “сложный” труд”.

¹¹ Rodbertus K. Zur Erkenntniss unserer staatswissenschaftlichen Zustände / K. Rodbertus. – B., 1842. – S. 7.

¹² Маркс К. Сочинения. Т. 23. / К. Маркс, Ф. Энгельс – К., Госполитиздательство УССР, 1963. – 165 с. – С. 67.

Авторы трудовой теории стоимости – А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, – последовательно развивали ее концептуальные положения, вводили не только основное понятие “человека экономики”, но и трансформировали его в понятие “человека работающего”, что существенно приближает его к современной категории “человеческий капитал”.

Признавая труд как единственную субстанцию абсолютной стоимости, Михаил Иванович Туган-Барановский (1865-1919 гг.) фактически утверждал, что товар является исключительным творением труда. Ученый признавал, что из сугубо технического взгляда человек, в отличие от других, представляет собой механическую силу. С точки зрения экономиста, который изучал экономические явления как проблему человеческого интереса, М.И. Туган-Барановский считал, что труд человека нельзя сравнивать с нечеловеческими факторами, потому что затраты труда человека отвечают затратам личности. По этой причине ученый признавал производительным лишь труд человека.

Туган-Барановский М.И. пришел к выводу, что лишь труд человека производит богатства. Эта концепция трудовой стоимости, как считал исследователь, в корне отличается от других концепций ценности тем, что она символизирует не субъект деятельности человека, а самого человека.

Последующее развитие модели экономического поведения человека было осуществлено в рамках неоклассического направления экономической теории, где была сделана попытка приблизить ее к свойствам человека, исследовать деятельность реально действующего, а не выдуманного субъекта.

Появлению и развитию альтернативных концепций человеческого капитала способствовали труды известного американского экономиста первой половины XX в. Ирвинга Фишера, в частности, его теории “всеобщего капитала”. Эта теория возникла в период тотального господства в духовной жизни американского общества идей прагматизма. Основной идеей считалось, что истиной в мире является лишь то, что отвечает практическим целям и заданиям жизни, деятельность людей должна быть направлена на достижение практического результата и жизненного успеха.

По мнению научного работника, капиталом является любой запас благ, что может накапливаться, производительно использоваться не одновременно, а в течение достаточно длительного времени и приносить прибыль. В частности, к структурным элементам этого понятия И. Фишер относит не только знания и умения людей, но и способности к труду, психологические особенности, общественные, культурные качества человека¹³.

¹³ Маркс К. Сочинения. Т. 23. / К. Маркс, Ф. Энгельс – К., Госполитиздательство УССР, 1963. –

Идея определения человеческого капитала на основе признака получения доходов принадлежит И. Фишеру, который предложил считать капиталом все, что отвечает такому критерию: генерация потока доходов в продолжении определенного времени, при этом любой доход является разновидностью капитала.

Таким образом, теория капитала И. Фишера стала основой возникновения и развития концепций развития человека, а экономическая мысль в процессе эволюции подошла к введению в научное обращение и обоснование понятия “человеческий капитал”.

Человека, занятого в производстве, Г.Д. Маклеод рассматривал как фиксированный капитал. В противовес этой мысли Леон Вальрас (в 1834-1910 г.) включал в состав капитала все способности человека, стоимость которых можно определить как и стоимость других капитальных товаров.

Опровергнуть теорию трудовой стоимости К. Маркса пытались представители австрийской школы (Е. фон Бем-Баверк, К. Менгер, Ф. фон Визер), которые в своих исследованиях исходили не из затрат труда, а из теории полезности. Единственной основой отношений обмена они считали потребительскую стоимость и признавали ее величиной предельной полезности.

Основанием для последующих исследований в разработке теории человеческого капитала в трудах представителей экономической мысли: Л. Вальраса, Ф. Листа, Дж.С. Милля, Ж.Б. Сейя, В.Н. Сениора, Г. фон Тюнена, И. Фишера, способствовали структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста, развитие научно-технического прогресса.

В человеческом капитале С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи видят природные способности и талант человека, а затем уже его образование и приобретенную квалификацию¹⁴. Профессор Массачусетского технологического института Л. Туроу включает в человеческий капитал “производственные способности, одаренность и знание” человека, а также такую специфическую характеристику, как “уважение к политической и социальной стабильности”¹⁵. Профессор Принстонского университета Ф. Махлуп относит к человеческому капиталу любые “усовершенствования, которые увеличивают физические или умственные способности человека”¹⁶.

Попытку синтезировать идеи относительно места человека в экономике

165 с. – С. 5.

¹⁴ Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. / Г.Г. Сапов (общ. ред. и предисл.), Е.Е. Балашова (пер.). – М.: Дело Лтд, 1995. – 864 с. – С. 303.

¹⁵ Thurow L. Investment in Learning. / L. Thurow. – San Francisco. – 1978. – P. 15.

¹⁶ Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. / F. Machlup. – Princeton. – 1984. – P. 419.

сделал Альфред Маршалл (1842-1924 гг.).

Основатель неоклассического направления Кембриджской школы теоретических основ экономики А. Маршалл отметил: “С развитием цивилизации относительная важность умственного и физического труда изменялась. С каждым годом умственный труд становится все более важным, а физический – все менее важным”¹⁶.

В труде “Экономика промышленности” (1889 г.) А. Маршалл отметил долговременную природу инвестиций в человеческий капитал и роль человека в этом процессе.

“Производство богатства, – отметил А. Маршалл, – это лишь средство поддержки жизни человека, удовлетворения его потребностей и развития его сил – физических, умственных, но сам человек – главное средство производства этого богатств, и именно он служит конечной целью этого богатства...”¹⁷. Он признавал, что мотивы, которые побуждают накапливать человеческий капитал в виде вложений в образование, подобны тем, которые определяют накопление материального капитала.

Основатель движения научных методов управления американец Фредерик Уинслоу Тейлор в начале XX в. отстаивал позицию, что система научного управления успешно функционирует при условии, что работники имеют высокую квалификацию и хорошее образование. Тейлор Ф.У. считал, что для решения конкретных задач нужны как общие, так и специальные знания, которые влияют на выполнение возложенных на работника функций. Компании, которые применяют научные методы управления, – отмечал Ф.У. Тейлор, – смогут взаимодействовать с более квалифицированными и опытными работниками, поскольку последние будут считать, что такие компании способны лучше вознаграждать за использование их навыков и знаний.

Английский экономист Шилд Никольсон в 1896 г. попытался определить соотношение “стоимости” населения и вещевого богатства Англии. Дублин Л. в 1922 г. подсчитал, что “капитальная стоимость” населения США в пять раз превышала “материальное богатство” этой страны.

Джон Бейтс Кларк (1847-1938 гг.) выделил факторы производства, каждый из которых характеризуется специфической производительностью и приносит ее владельцу доход, в частности:

- 1) капитал в денежной форме – приносит банкиру процент;
- 2) капитальные блага (средства производства и земля) – порождают ренту;

¹⁷ Маршалл А. Принципы экономической науки [пер. с англ.] / А. Маршалл. – М.: Издательская группа “Прогресс”, 1993. – 594 с. – С. 246.

3) деятельность предпринимателя – обеспечивает получение предпринимательской прибыли;

4) труд рабочего – гарантирует рабочему заработную плату¹⁸.

Для западной экономической науки XIX в. – начала XX в. характерным являются два основных подхода ученых к взаимосвязи знаний и способностей к труду человека и капитала (табл. 4.6).

Таблица 4.6. Систематизация взглядов экономистов на составляющие капитала

№ п/п	Экономисты	Взгляды на составляющие человеческого капитала	Обобщения
1	2	3	4
Не относят знания, способности, навыки человека к капиталу			
1	У. Петти	– отмечал, что производственные способности человека являются национальным богатством; – пытался осуществить оценку стоимости производительных свойств человека	Отбрасывают идею включения способностей к труду, знаниям, навыков человека к капиталу. Однако склонны рассматривать их как источник национального богатства, основную движущую силу развития общества, элемент производства
2	Г.Б. де Мабли	отмечал присущие людям талантах, способностях	
3	К.А. де Р. Сен-Симон	признавал труд единственным источником богатства, а знания людей – основной движущей силой развития общества	
4	Дж. С. Милль	– относил физическую и умственную силу к элементам производства, творческого процесса; – пытался установить роль знаний и способностей в повышении производительности труда и приобретении высоких моральных качеств	
5	Ж.Ш.Л. Симонд де Сисмонди	признавал труд единственным источником богатства	
6	В. Томпсон	считал, что общественно необходимое рабочее время образует основу стоимости продукции	
7	Ф. Энгельс	отмечал, что знания добавляют ценности продукции	
8	К. Родбертус	признавал труд единственным источником богатства	
9	К. Маркс	отмечал, что приобретенные и полезные (физические и духовные) способности к труду используются для создания потребительской добавленной стоимости. Развитие этих способностей он рассматривал как производство основного капитала	
10	М.И. Туган-Барановский	признавал лишь труд человека производительным (производит богатства)	
11	Ф.У. Тейлор	отмечал, что знания делают людей более производительными	
12	Дж. Б. Кларк	к факторам производства относил труд, который	

¹⁸ Історія економічної думки: Навч. посіб. / [Л.Я. Корнійчук, Н.О. Титаренко та ін.] – К.: Фенікс, 1996. – 416 с. – С. 148-149.

*Раздел 4. Формирование постоянной заработной платы
на основании учета человеческого капитала*

		гарантирует рабочему заработную плату	
Относят знания, способности, навыки человека к капиталу			
1	А. Смит	– разделял капитал на оборотный и основной (который включает и капитализированную ценность приобретенных полезных способностей человека или общества). Иными словами, он рассматривал с позиции капитализации его труда; – рассматривал человека носителем стоимости	Относят полезные природные и приобретенные способности к труду, знания, профессиональные навыки, квалификацию человека (работника) к капиталу, считая их носителями стоимости, инвестициями в которые приведут к получению выгод в будущем
2	Д. Рикардо	считал, что количество и качество труда являются составляющими стоимости капитала	
3	Дж. Р. Мак-Куллох	проводил аналогию между общепринятым и человеческим капиталом	
4	Ф. Лист	относил природные и приобретенные способности людей к капиталу	
5	Г. фон Тюнен	отмечал, что капитализированная ценность расходов на развитие способностей и получение знаний человека должны включаться в состав агрегированного капитала	
6	В.Н. Сениор	– трактовал человека как капитал с затратами на содержание, которые инвестируются с ожиданием получения выгод в будущем; – отмечал зависимость между производительностью труда и материальными, интеллектуальными и моральными качествами человека	
7	В. Рошер	отмечал, что капиталом (“невещевым”) являются профессиональные навыки, квалификация работника	
8	И. Фишер	относил в состав капитала знание, умение, способности человека к труду	
9	Г.Д. Маклеод	занятого в производстве человека рассматривал как фиксированный капитал	
10	Л. Вальрас	включал все способности человека в состав капитала	
11	А. Маршалл	отмечал, что капитал включает и знания человека	

Зарождение и формирование теории человеческого капитала в ее современном понимании стало возможным благодаря публикациям представителя “чикагской школы”, лауреата Нобелевской премии Теодора Вильяма Шульца. Формирование и развитие человеческого капитала Т.В. Шульц видел в развитии способностей и знаний, которые предоставляются школьным образованием, обучением на рабочем месте, в укреплении здоровья и растущем запасе экономической информации.

Теория человеческого капитала приобрела бурное развитие и общее научное признание во второй половине XX в. благодаря трудам американских ученых Гарри С. Беккера, Якоба Минсера и др., посвященным проблеме формирования и использования человеческого

капитала.

Сущность концепции человеческого капитала, предложенного Г.С. Беккером, заключается в понимании человеческого капитала как результата внутренней трансформации индивидов под воздействием развития их способностей, навыков, знаний, что позволяет более гибко реагировать на изменения, происходящие в производстве, его технологических процессах. Следовательно, при любых условиях обеспечивается реализация экономического интереса индивида, а также создается потребность в росте инвестиций в человеческий капитал, в частности, в систему среднего, профессионального и высшего образования, а также в систему переквалификации.

Концепция человеческого капитала в Украине получила распространение благодаря труду преподавателя Вашингтонского университета Дж. Кендрика. Американский экономист отмечал, что капитал – это “способность в течение определенного периода времени создавать определенный продукт и доход, включая нерыночные формы дохода”¹⁹.

Альтернативные концепции человеческого капитала пытаются учесть весь спектр качеств человека, которые могут приносить доходы и которые не учитывались при традиционном подходе. Правда, в традиционном подходе полностью не отрицается влияние природных способностей на размер дохода. Например, Е. Денисон объясняет 60 % разницы в заработках людей непосредственным влиянием образования, а 40 % – неравенством их способностей²⁰.

В 70-80-х годах XX в. научные работники, которые исследовали этот вопрос, относили на счет неравенства способностей разницу в доходах людей в пределах 10-25 %. Однако признавая влияние способностей человека на размер его доходов, представители традиционного подхода отводят им второстепенную, несущественную роль. Природные способности они считают лишь предпосылкой, от которой зависит эффективность обучения или поддержание здоровья.

Возникновение и распространение в экономической науке альтернативных концепций человеческого капитала обусловлено реалиями рыночной экономики, поскольку для увеличения заработков важнее является не знание, умение и образование, а знакомства и связи человека. Исследованиями фонда и технологического института Д. Карнеги еще в первой половине XX в. было установлено, что финансовые успехи

¹⁹ Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Джон Кендрик. – Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина. – М.: “Прогресс”. 1978. – 275 с. – С. 56.

²⁰ Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us / E. Denison. – N.Y., 1962. – P. 69-70.

специалистов даже в таких отраслях экономики, как машиностроение, приблизительно лишь на 15 % обусловлены их профессиональными знаниями и на 85 % – умением общаться с коллегами, то есть личными качествами и способностью руководить людьми²¹.

Процесс постиндустриальной перестройки экономики связан с коренными изменениями в характере труда и типе работника, его роли в создании и накоплении богатства, прогрессе общества. Изменения человеческого фактора, происходящие в современном обществе, активно обсуждаются в социально-экономической литературе. Возникает потребность пересмотреть традиционные взгляды экономической науки и всей общественной теории.

Ученые по-разному трактуют человеческий капитал, акцентируя внимание на его отдельных составных элементах: функциональной стороне, способности приносить доход, сущностной характеристике как форме личного фактора производства и др. Практически во всех определениях человеческого капитала после 60-х гг. XX в. представлена расширенная его трактовка: идет речь не только о реализованных знаниях, навыках и способностях, но и о потенциальных (в том числе и возможностях их приобретения); не только о внешнем стимулировании, но и о внутренней мотивации работника.

Человеческий капитал является проявлением процесса капитализации стоимости рабочей силы, особых качеств, присущих конкретному человеку. Однако постепенно эта категория наполняется дополнительными качественными характеристиками: психофизиологическими, социально-психологическими и деловыми. Следовательно, работник как носитель рабочей силы рассматривается как владелец всей совокупности природных и приобретенных качеств и свойств, то есть интегрированных способностей, которые могут оказываться и производительно использоваться в процессе труда.

На протяжении всей истории человечества знания всегда были важным элементом интеллектуального развития страны.

В развитых странах материальное производство становится вторичным по отношению к получению информации и знаний. Происходят значительные изменения в структуре занятости, главной производственной силой работника являются знания.

Сегодня очевидным является тот факт, что источниками получения предприятием прибыли являются не только труд или капитал, но также вся система (коммерческие идеи, знания, информация), в которой производится

²¹ Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Дейл Карнеги. – МЦ “Потенциал”, 1989. – 95 с. – С. 17-18.

продукция. Труд, идеи, знание и информация могут иметь отношение не только к процессу производства продукта, но и к процессам организации предприятия, обмена, конкуренции и привлечения инвестиций. В связи с этим человеческий капитал может быть отделен в самостоятельный объект экономических и управленческих отношений.

Изменения в труде работника объясняются требованиями к человеку с точки зрения новых средств труда, высоких технологий, компьютеризации общественного производства. Современное высокотехнологичное производство нуждается в работниках нового типа, и не только с точки зрения образования, но и относительно психологической стойкости, ответственности и заинтересованности, норм и навыков межличностного общения.

Взаимодействие “личного и “материально-вещевого” факторов современного производства также связано с развитием человека как самостоятельной линии общественного прогресса, что влияет на общественное производство. Через человека в постиндустриальной экономике реализуется решающая роль науки, знаний, информационных ресурсов, культуры в современном обществе и в производстве. В этих условиях человеческий фактор превращается в главный источник и импульс экономического развития. Он реализуется через творческий труд ученых, разработчиков, инженеров и техников, управленцев, работников массовых профессий.

С увеличением роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов-классиков к проблемам воссоздания рабочей силы. Внимание ученых было сфокусировано на проблемах создания качественной рабочей силы, тогда как раньше основными были проблемы использования существующей рабочей силы. Структурные изменения в экономике современного капитализма послужили объективной основой, на которой возникла современная концепция человеческого капитала.

Выводы.

Представленная в работе концепция человеческого капитала с 8-процентной экономической постоянной определяет стоимость обоснованной заработной платы. С точки зрения работника, обоснованная заработная плата – это вознаграждение на уровне, обеспечивающем амортизацию стоимости индивидуального человеческого капитала. Однако заработная плата, определенная через измерение экономической постоянной, может также использоваться в качестве основы для формирования эффективной системы вознаграждения на предприятии. Система вознаграждения, основанная на

концепции обоснованной заработной платы, точно определяет принципы формирования основной заработной платы, премий, а также принципы авансирования, не нарушая экономического равновесия предприятия. Простота и однозначность концепции обоснованной заработной платы показывает, что предложенная система вознаграждения позволяет реализовать мотивационную функцию, а также обеспечивает конкурентоспособность предприятия на рынке труда.

Модель обоснованной заработной платы также находит применение при решении макроэкономических проблем. Равномерный рост производительности труда требует оплаты труда на уровне стоимости выполненной работы. Такие отклонения, как завышенная оплата труда на отдельных должностях, как и слишком низкая заработная плата – на других, являются источниками излишней и необоснованной дифференциации оплаты труда. Указанные недостатки государственной системы вознаграждения могут привести к экономической неоднородности, а также к длительным негативным общественным результатам.

Одним из решений, содействующих развитию системы обоснованных минимальных заработных плат в экономике, является система минимальной заработной платы, охватывающая не только самые слабые профессиональные группы, но и принципы вознаграждения по другим специальностям. Эта система содействует получению положительных результатов в сфере инфляции, безработицы и дифференциации доходов.